

WWZ update - ontslagrecht

Per 1 juli 2015 wijzigt het ontslagrecht als onderdeel van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ). Wij verwijzen naar onze eerdere WWZ nieuwsbrieven. In deze nieuwsbrief besteden wij aandacht aan een aantal belangrijke punten bij het gewijzigde ontslagrecht.

Redelijke grond voor ontslag

- Per 1 juli 2015 moet ieder ontslag zijn gebaseerd op een 'redelijke grond'. Deze gronden zijn limitatief opgesomd in de wet.
- Afhankelijk van de grond voor het ontslag, loopt een eventuele procedure via het UWV of de kantonrechter. De werkgever heeft dus – anders dan vóór 1 juli 2015 het geval was – geen keuzevrijheid over de route voor het ontslag.

Ontslagroute	Ontslaggrond
UWV (aanvraag ontslagvergunning)	<ul style="list-style-type: none"> • vervallen van arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische omstandigheden; of • langdurige arbeidsongeschiktheid.
Kantonrechter (ontbindingsverzoek)	<ul style="list-style-type: none"> • frequent ziekteverzuim; • disfunctioneren; • verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer; • gewetensbezwaren; • verstoorde arbeidsverhouding; of • andere omstandigheden.

- De ontslaggrond moet het ontslag kunnen dragen. Het is niet mogelijk om verschillende ontslaggronden te combineren om zo tot een redelijke grond te komen.
- Een 'imperfecte' ontslaggrond zal in een afwijzing van het ontslag resulteren. Bijvoorbeeld gesteld disfunctioneren is een goede dossieropbouw essentieel. De kantonrechter heeft niet langer de mogelijkheid om een ontbinding op basis van een onvolledig dossier te 'rechtvaardigen' door de werknemer een hoge vergoeding toe te kennen.

Transitievergoeding

- Als een arbeidsovereenkomst tenminste 24 maanden heeft geduurd, is in beginsel de transitievergoeding verschuldigd bij:
 - opzegging van de arbeidsovereenkomst door of ontbinding van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever, of
 - het van rechtswege aflopen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Duur dienstverband (in maanden)	Opbouw transitievergoeding per 6 maanden (i.e. vol half dienstjaar)
24-120	1/6 x loon per maand
>120	1/4 x loon per maand
>120 (indien werknemer 50 jaar of ouder is, en werkgever gemiddeld >25 werknemers heeft)	1/2 x loon per maand (voor elk vol half dienstjaar na het bereiken van de leeftijd van 50)

- De transitievergoeding is gemaximeerd op EUR 75.000,- of een bedrag gelijk aan het loon over 12 maanden als dat hoger is.
- Met loon wordt in het kader van de transitievergoeding aangesloten bij wat vóór 1 juli 2015 als de 'B-factor' van de kantonrechtersformule gold: het bruto maandsalaris (uurloon vermenigvuldigd met maandelijkse arbeidsduur), vermeerderd met:
 - vakantiebijslag en vaste eindejaarsuitkering
 - toepasselijke overwerkvergoedingen en ploegentoeslagen; en/of
 - toepasselijke bonussen, winstuitkeringen en eindejaarsuitkeringen.

- Als betaling ineens van de transitievergoeding tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering van de werkgever leidt, kan een werkgever de transitievergoeding gespreid betalen over een periode van ten hoogste zes maanden. Over het deel van de transitievergoeding dat later dan één maand na het einde van de arbeidsovereenkomst wordt betaald, is de werkgever aan de werknemer wettelijke rente verschuldigd.
- Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat kosten die door de werkgever gemaakt zullen worden ten behoeve van de werknemer met het oog op zijn dreigende ontslag (d.w.z. zowel transitie- als inzetbaarheidskosten) in mindering mogen worden gebracht op de transitievergoeding. Dit geldt bijvoorbeeld ook voor de kosten die voor de werkgever zijn verbonden aan het hanteren van een langere dan de wettelijke of overeengekomen opzegtermijn.
- Indien vóór 1 juli 2015 een sociaal plan is overeengekomen met de vakorganisaties en dit sociaal plan is aangemeld als CAO, gaan de aanspraken uit dit sociaal plan in beginsel voor op de transitievergoeding. Ten aanzien van andere afspraken over vergoedingen en voorzieningen van vóór 1 juli 2015 (bijvoorbeeld een contractuele beëindigingsregeling) moet de werkgever aan de werknemer een keuze bieden tussen deze vergoeding of de transitievergoeding. Doet de werkgever dat niet, dan heeft de werknemer recht op zowel de van vóór 1 juli 2015 daterende vergoeding als de transitievergoeding!

Herplaatsing

- Voordat tot ontslag kan worden overgegaan, zal de werkgever moeten beoordelen of herplaatsing binnen een redelijke termijn mogelijk is, al dan niet met behulp van scholing.
- Werkgevers moeten daarbij kijken naar de arbeidsplaatsen waarvoor een vacature bestaat, of binnen een redelijke termijn zal ontstaan. De werkgever moet daarnaast kijken naar passende functies die vervuld worden door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ingeleende krachten of oproepkrachten. Onder omstandigheden moeten deze categorieën werknemers plaats maken voor een werknemer wiens arbeidsplaats vervalt.
- Als de werkgever behoort tot een concern, moet voor de mogelijkheden tot herplaatsing ook gekeken worden bij andere werkmaatschappijen van dat concern.
- Een passende functie is een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van een werknemer, eventueel met behulp van scholing. Scholing is alleen vereist als er concreet zicht is op herplaatsing in een passende functie.
- De duur van de redelijke termijn voor herplaatsing is gekoppeld aan de wettelijke opzegtermijn van één tot vier maanden die voor de werknemer zou gelden op grond van de duur van het dienstverband. Voor werknemers met een arbeidshandicap bedraagt de 'redelijke termijn' 26 weken.
- Een werkgever bepaalt in beginsel zelf welke werknemer het meest geschikt is voor het vervullen van eventuele vacatures.

Bedrijfseconomische redenen

- Als arbeidsplaatsen vervallen bij een werkgever die deel uitmaakt van een concern, wordt de noodzaak van het vervallen van arbeidsplaatsen alleen beoordeeld aan de hand van de bedrijfseconomische omstandigheden bij de onderneming waar arbeidsplaatsen komen te vervallen en dus niet bij andere ondernemingen van het concern.
- Het uitbesteden van werkzaamheden kwalificeert niet als redelijke grond voor opzegging als de aard en de omvang van de werkzaamheden in feite niet wijzigt en de uitbesteding uitsluitend geschiedt om vaste werknemers te vervangen door flexibele of goedkope arbeidskrachten. Dit kan anders zijn als de werkzaamheden worden uitbesteed aan een 'echte zelfstandige', d.w.z. iemand die ook door de Belastingdienst als zelfstandige wordt aangemerkt.
- Bij een reorganisatie is in principe nog steeds het afspiegelingsbeginsel van toepassing. Per 1 juli 2015 is het mogelijk om daar van af te wijken, mits die afwijkende regeling staat in een CAO (waaronder een sociaal plan dat als CAO is aangemeld) en er een onafhankelijke en onpartijdige CAO-ontslagcommissie is ingesteld.

Scholing tijdens dienstverband

- De werkgever moet de werknemer tijdens het dienstverband in staat stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie van de werknemer. Voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, moet de werkgever ook scholing aanbieden die ziet op een bredere inzetbaarheid van de werknemer binnen de onderneming van de werkgever.
- Werkgevers zijn verantwoordelijk zijn voor het op peil houden van de kennis van hun werknemers, vooral ook van die werknemers die al lang in dienst zijn.
- Wij verwachten dat de lat voor disfunctioneringsdossiers van oudere werknemers hoger komt te liggen door deze verplichting tot scholing.
- Een ontslag wegens disfunctioneren is niet mogelijk indien de ongeschiktheid het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor de scholing van de werknemer.
- Hoewel de scholing voor rekening van de werkgever komt, is het nog steeds mogelijk om een studiekostenbeding aan te gaan voor de door de werkgever gemaakte kosten.

Contacts



Floris van de Bult
Counsel

T: +31 20 7119 158
E: floris.vandebult
@cliffordchance.com



Sara Schermerhorn
Counsel

T: +31 20 7119 332
E: sara.schermerhorn
@cliffordchance.com

This publication does not necessarily deal with every important topic or cover every aspect of the topics with which it deals. It is not designed to provide legal or other advice.

www.cliffordchance.com

Clifford Chance, 10 Upper Bank Street, London, E14 5JJ

© Clifford Chance 2015

Clifford Chance LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales under number OC323571

Registered office: 10 Upper Bank Street, London, E14 5JJ

We use the word 'partner' to refer to a member of Clifford Chance LLP, or an employee or consultant with equivalent standing and qualifications

If you do not wish to receive further information from Clifford Chance about events or legal developments which we believe may be of interest to you, please either send an email to nomorecontact@cliffordchance.com or by post at Clifford Chance LLP, 10 Upper Bank Street, Canary Wharf, London E14 5JJ

Abu Dhabi ■ Amsterdam ■ Bangkok ■ Barcelona ■ Beijing ■ Brussels ■ Bucharest ■ Casablanca ■ Doha ■ Dubai ■ Düsseldorf ■ Frankfurt ■ Hong Kong ■ Istanbul ■ Jakarta* ■ Kyiv ■ London ■ Luxembourg ■ Madrid ■ Milan ■ Moscow ■ Munich ■ New York ■ Paris ■ Perth ■ Prague ■ Riyadh ■ Rome ■ São Paulo ■ Seoul ■ Shanghai ■ Singapore ■ Sydney ■ Tokyo ■ Warsaw ■ Washington, D.C.

*Linda Widyati & Partners in association with Clifford Chance.